

12 内定（採用内定）

1 内定と労働契約の成立の考え方

正社員の採用、特に新規学卒者の採用に際しては、正式に採用を決定する前に「内定」という手続を行うことが慣行となっている。内定の取消の際に問題となるのが、内定によって労働契約が成立しているかどうかということである。

内定を労働契約の成立とみるか労働契約締結の予約とみるかの判断のポイントとしては、「具体的な個々の事情、特に採用通知の文言、当該会社の労働協約、就業規則等の採用手続に関する定め、及び従来の取扱慣例による採用通知の意味等について総合的に判断して決定されるべきもの」【昭27.5.27 基監発15号】とされており、判例では、内定の通知後、入社誓約書まで提出している場合は、企業と労働者との間に「始期付解約権留保付労働契約」が成立している【大日本印刷事件 最二小判 昭54.7.20】と考えられている。この場合、内定取消は解雇に準じたものとして考えられる。

*企業によって、「内定」、「内々定」など段階に応じて言葉を使い分けている場合がある。一般に、内々定だけでは始期付解約権留保付労働契約が成立したとは言えないと考えられる場合が多いが、名称は「内々定」でも通知を受けたときの状況、時期、通知の具体的内容や当事者間の認識などから実質的に内定と評価できる場合もある。

判例では、始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえないとした上で、内々定の取消に労働契約締結過程において、期待権の一方的な侵害による信義則違反があったとして損害賠償を認めたものがある【コーセーアールイー事件 福岡高判 平23.3.10】。

2 企業の内定取消（解約権行使）の限界

（1）内定取消が認められるのは限定的場合のみ

内定取消事由については、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できない」事実が後に判明し、しかも、それにより内定を取り消すことが「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる」場合に限られるとされ（前記【大日本印刷事件】）、これ以外の取消は解雇権の濫用に当たるとされる場合がある。

内定取消が認められる事由として、学校を卒業できなかった場合や健康を著しく害した場合、また重要な経歴詐称等重大な虚偽申告の判明等が考えられるが、個別の事案ごとに解約権行使の濫用の有無が判断されることになる。

（2）経営状況悪化による内定取消

経営状況悪化による内定取消についても、客観的に合理的で社会通念上相当と認められる理由があるかどうか問題となる。

《参考判例》

- ▷ ヘッドハンティングによって中途採用が内定していた労働者が会社の業績不振により内定を取り消された事案では、内定取消時に入社承諾書の送付などの手続きが済んでおり、本件内定は「就労開始日の始期の定めのある解約権留保付労働契約」とであるとされた。また、内定者は現実には就労していないものの締結した労働契約に拘束され、他に就職することができない地位に置かれているのであるから、いわゆる「整理解雇の四要件」を考慮の上、留保解約権の行使（内定取消）を判断すべきとした。

本事案では、会社の人員削減の必要性や内定取消の回避のための努力は認められたが、内定取消前後の対応に誠実性が欠如している点があり、労働者側が被る著しい不利益を考慮すれば、本件内定取消は社会通念に照らし相当と是認することはできないとされた【インフォミックス事件 東京地判 平9.10.31】。
 [整理解雇の四要件については「No.47」参照]

- ▷ 内定者が学業への支障を理由に入社前研修の参加を取り止めたこと等を理由として内定を取り消された事案では、「本来入社以後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならないというべきであり、入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消はもちろん不利益な取扱いをすることは許されず、また、いったん参加に同意した内定者が学業への支障などといった合理的な理由に基づき入社前の研修等への参加を内定者が取り止める旨を申し出たときは、免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である」とし、「本件内定取消は違法であるところ、会社は内定者に対して違法な内定取消を行わないよう注意すべき義務を負っているにもかかわらず、これを怠ったもの」として、債務不履行（誠実義務違反）に基づく損害賠償請求が認められた【**宣伝会議事件 東京地判 平17.1.28**】。

3 入社時期繰下げに伴う自宅待機と休業手当

内定後の入社時期の繰下げ（採用延期）は、自宅待機と同様に「労働義務の免除」ないし「労務の受領のあらかじめの拒否」に当たる。したがって、入社予定者は入社予定日以後の反対給付たる賃金全額の請求権を有している【**民法第536条第2項**】。

また、厚生労働省もこのような場合、【**労働基準法第26条**】に定める休業手当を支給すべき【**昭50.3.24 監督課長、企画課長連名内翰**】という考えを示している。

4 新規学卒者の内定取消（ハローワーク等への通知）

「学校教育法第1条に規定する学校（中、高、大、高専、特別支援学校等）、専修学校、職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設（職業能力開発校など）又は職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者を雇い入れようとする者」は、その「新規学卒者を卒業後労働させ賃金を支払う旨を約し、又は通知した後、当該新規学卒者が就業を開始することを予定する日までの間にこれを取り消し、又は撤回するとき」は、公共職業安定所及び施設の長（学校長等）にその旨を通知することとされている【**職業安定法施行規則第35条第2項**】。

また、国は【**新規学校卒業者の採用に関する指針**】を策定し、内定取消等の防止を求めている。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha05/>

5 内定取消を行った企業名の公表

内定取消の内容が次のいずれかに該当する場合（ただし、倒産により翌年度の新規学卒者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く）、その内容が公表されることがある。また、ハローワークは、管轄内の学校に公表された情報を提供する【**平21.1.19 厚生労働省告示第5号**】。

- (1) 2年度以上連続して行われたもの。
- (2) 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの（内定取消の対象となった新規学卒者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く）。
- (3) 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等に鑑み、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの。
- (4) 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの。
 - ・内定取消の対象となった新規学卒者に対して、内定取消を行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。
 - ・内定取消の対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき。